**Deutscher Bundestag**
**11. Wahlperiode**

**Drucksache 11/2889**

08. 09. 88

Sachgebiet 805

# Beschlußempfehlung und Bericht

## des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

**zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung**
**— Drucksache 11/2198 Nr. 2.9 —**

**Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz**
**— KOM (88) 73 endg. —**
»Rats-Dok. Nr. 5211/88«

### A. Problem

Der Vorschlag zielt auf eine Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ab und legt zu diesem Zweck Bestimmungen über die Strukturen, die Beziehungen zwischen den betroffenen Personen, die Verwaltung, das Personal und seine Vertreter in den Unternehmen einschließlich der Abstimmung zwischen den Sozialpartnern als Mittel zur Förderung der Verhütung berufsbedingter Gefahren fest. Die Bestimmungen sollen für sämtliche Unternehmensarten gelten.

### B. Lösung

Zustimmung zu dem Vorschlag der Rahmenrichtlinie — KOM (88) 73 endg. — und Bitte an die Bundesregierung, sich bei den Beratungen der Richtlinie dafür einzusetzen, die in der Beschlußempfehlung enthaltenen Vorschläge zu beachten.

**Einstimmigkeit im Ausschuß bei zwei Enthaltungen**

### C. Alternativen

keine

### D. Kosten

keine

## Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag fordert nach zustimmender Kenntnisnahme des anliegenden Richtlinienvorschlags — KOM (88) 73 endg. — die Bundesregierung auf,

— sich in den weiteren Verhandlungen dafür einzusetzen, daß die Richtlinie bald verabschiedet wird, da sie einen wichtigen, notwendigen Teil der Arbeitsschutzinitiativen der Gemeinschaft darstellt;

— die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer zu einem besonderen Schwerpunkt der Verhandlungspositionen der Bundesregierung zu machen;

— in den Verhandlungen zu erreichen:

zu Artikel 3:

Die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten sollten klarer formuliert werden. Die Mitgliedstaaten müssen die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet sind. Im Rahmen dieser Verpflichtungen haben sie dafür Sorge zu tragen, daß Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter die sie betreffenden Bestimmungen dieser Richtlinie beachten.

zu Artikel 6:

Die Mitgliedstaaten sollen selbst die Voraussetzungen festlegen können, unter denen der Arbeitgeber die Aufgaben nach Absatz 1 und Absatz 2 selbst übernehmen kann. Hier ist eine gemeinschaftliche Regelung nicht erforderlich, vielmehr kann dies nach den einzelnen nationalen Rechten und Gepflogenheiten geregelt werden.

Bonn, den 4. Mai 1988

**Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung**

**Egert** — Vorsitzender

**Reimann** — Berichterstatter

**Anlage**

# Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 118 a,

auf Vorschlag der Kommission[1]), der nach Anhörung des Beratenden Ausschusses für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz[2]) ausgearbeitet wurde,

in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament[3]),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses[4]),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Artikel 118a des Vertrages sieht vor, daß der Rat durch Richtlinien Mindestvorschriften festlegt, um die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

Ferner legt Artikel 118a nahe, auf verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Auflagen, die der Gründung und Entwicklung von Klein- und Mittelbetrieben entgegenstehen, zu verzichten.

Die Mitteilung der Kommission über ihr Aktionsprogramm für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz[5]) sieht die Verabschiedung von Richtlinien vor, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten sollen.

In seiner Entschließung vom 21. Dezember 1987 in bezug auf Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nimmt der Rat die Absicht der Kommission zur Kenntnis, ihm binnen kurzem eine Richtlinie über die Organisation der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz vorzulegen.

Es ist Aufgabe der Mitgliedstaaten, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Personen, insbesondere von Arbeitnehmern, in ihrem Hoheitsgebiet sicherzustellen.

Die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten betreffend die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind sehr unterschiedlich.

Es sind nach wie vor zu viele Arbeitsunfälle zu beklagen: zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer müssen daher vorbeugende Maßnahmen ergriffen bzw. bestehende Maßnahmen verbessert werden.

Um einen größtmöglichen Schutz zu gewährleisten, ist es erforderlich, daß die Arbeitnehmer und ihre Vertreter über die Gefahren für ihre Sicherheit und ihre Gesundheit und die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung bzw. Ausschaltung dieser Gefahren informiert werden; sie müssen in der Lage sein zu überprüfen, daß die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen werden.

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und deren Vertretern muß verstärkt werden.

Die Einbeziehung von sicherheits- und gesundheitsbezogenen Aspekten bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen ist eine anerkannte Notwendigkeit.

Die Arbeitgeber müssen sich über den technischen Fortschritt auf dem laufenden halten, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer besser schützen zu können.

Die vorliegende Richtlinie stellt in sozialer Hinsicht eine umfassende Ergänzung mehrerer Richtlinien zur technischen Harmonisierung im Hinblick auf die Vollendung des Binnenmarktes dar und ergänzt die Bestimmungen der Richtlinie 80/1107/EWG vom 27. November 1980.

Es ist bereits jetzt vorgesehen, spezifische Bestimmungen, die Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz umfassen, festzulegen.

Es ist angebracht, einen Ausschuß einzusetzen, dessen Mitglieder von den Mitgliedstaaten benannt werden und dessen Aufgabe es ist, die Kommission bei der Durchführung der in der Richtlinie vorgesehenen flankierenden Maßnahmen zu unterstützen.

[1]) ABl. vom . . .
[2]) Beschluß des Rates 74/325/EWG vom 27. Juni 1974
[3]) ABl. . . .
[4]) Abl. . . .
[5]) KOM (87) 520 endg. und Entschließung des Rates 88/C28/01 vom 21. Dezember 1987; ABl. C 28 vom 3. Februar 1988

*Zugeleitet mit Schreiben des Chefs des Bundeskanzleramtes — 121 — 680 70 — E — So — 129/88 — vom 15. April 1988.*

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

**Ziel der Richtlinie**

Artikel 1

Ziel der Richtlinie ist die Einführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Sie umfaßt allgemeine Grundsätze insbesondere betreffend die Verhütung berufsbedingter Gefahren, den Schutz von Sicherheit und Gesundheit, die Information, die Anhörung und die Schulung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter sowie allgemeine Grundsätze für die Durchführung der genannten Maßnahmen.

**Definitionen**

Artikel 2

Im Sinne dieser Richtlinie gilt als:

— *Arbeitsplatz:*
  Jeder Ort im Unternehmen und/oder Betrieb, zu dem der Arbeitnehmer Zugang hat.

— *Arbeitnehmer:*
  Jede Person, die Leistungen irgendeiner Art erbringt, einschließlich Praktikanten und Lehrlinge.

— *Unternehmen und/oder Betrieb:*
  Rechtsträger, der dem öffentlichen oder privaten Sektor angehört und insbesondere eine gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige, dienstleistungs- bzw. ausbildungsbezogene oder kulturelle Tätigkeit ausübt.

— *Arbeitgeber:*
  Die Stelle oder die Person, die die Verantwortung für das Unternehmen und/oder den Betrieb trägt.

— *Gefahrenverhütung:*
  Die Gesamtheit der auf allen Ebenen der Unternehmenstätigkeit getroffenen oder vorgesehenen Vorkehrungen oder Maßnahmen zur Verhütung oder Verminderung berufsbedingter Gefahren.

— *Berufsbedingte Gefahr:*
  Jede Situation, die im Zusammenhang mit der Arbeit eine physische oder psychische Beeinträchtigung der Sicherheit und/oder Gesundheit des Arbeitnehmers verursachen kann; ausgenommen ist der Wegeunfall.

Artikel 3

Die Mitgliedstaaten haben dafür Sorge zu tragen, daß Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter die sie betreffenden Bestimmungen dieser Richtlinie beachten.

**Verantwortung des Arbeitgebers**

Artikel 4

1. Der Arbeitgeber ist für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in bezug auf alle Aspekte, die direkt oder indirekt die Arbeit im Unternehmen und/oder Betrieb betreffen, verantwortlich.

2. Beschließt ein Arbeitgeber, eine auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes spezialisierte Einrichtung oder einen außerbetrieblichen Berater zur Durchführung von Schutzmaßnahmen hinzuzuziehen, ist er dadurch nicht seiner diesbezüglichen Verantwortung enthoben.

3. Die einschlägigen Arbeitnehmerverpflichtungen berühren das Prinzip der Verantwortung des Arbeitgebers nicht.

**Arbeitgeberverpflichtungen**

Artikel 5

1. Im Rahmen seiner Verpflichtungen trifft der Arbeitgeber die zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, zur Information und Schulung, sieht eine geeignete Organisation vor und stellt die erforderlichen Mittel bereit. Der Arbeitgeber muß ständig darauf achten, daß diese Maßnahmen angepaßt und die bestehenden Arbeitsbedingungen verbessert werden.

2. Der Arbeitgeber setzt die im folgenden genannten allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung in die Praxis um und paßt sie den spezifischen Bedingungen des Unternehmens einschließlich der Unternehmensgröße an:

   — Gefahrenbekämpfung an der Quelle;

   — Anpassung der Arbeit an den Menschen;

   — Berücksichtigung der Entwicklung des technischen Fortschritts;

   — Ersetzen von Gefährlichem durch weniger Gefährliches;

   — Planung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung durch Anstreben einer kohärenten umfassenden Verhütung unter Einbeziehung folgender Aspekte: Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und menschliche Beziehungen.

3. Der Arbeitgeber hat folgende spezifische Verpflichtungen:

   a) Der Arbeitgeber muß die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, u. a. auch bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, chemischen Stoffen oder Zubereitungen und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze beurteilen.

   Die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die von ihm angewendeten Arbeits- und Produktionsverfahren

müssen, aufgrund dieser Beurteilung, den größtmöglichen praktisch erreichbaren Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten.

b) Die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer müssen in alle Tätigkeiten des Unternehmens und/oder des Betriebes einbezogen werden und sich auf alle Ebenen beziehen.

c) Der Arbeitgeber muß sicherstellen, daß die ergonomischen Grundsätze ausreichend berücksichtigt werden, insbesondere bei

- der Gestaltung der Arbeitsplätze;
- der Wahl der Arbeitsmittel und
- der Wahl der Arbeits- und Produktionsverfahren.

d) Der Arbeitgeber muß die Maßnahmen treffen, die erforderlich sind, um den Arbeitnehmern die Beteiligung an der Organisation ihrer Arbeit entsprechend ihren Fähigkeiten zu ermöglichen, sofern dies praktisch durchführbar ist.

e) Bei Planung und Organisation hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, daß eintönige Arbeit, die Wiederholungen in kurzen Zeitabständen umfaßt, und Arbeit, bei der der Arbeitsrhythmus von einer Maschine oder einem Förderband vorgegeben wird, so daß der Arbeitnehmer den Arbeitsrhythmus nicht beeinflussen kann, vermieden wird, sofern dies praktisch durchführbar ist.

f) Die Planung und Einführung neuer Technologien müssen in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern und/oder deren Vertretern erfolgen, insbesondere in bezug auf die Wahl der Ausrüstung sowie die Gestaltung der Arbeitsbedingungen u. a. Aspekte im Zusammenhang mit der Arbeitsumwelt und dem einzelnen, und zwar sowohl unter physischen als auch psychosozialen Gesichtspunkten. Die Arbeitnehmer müssen eine angemessene Ausbildung erhalten.

g) Sind an einem Arbeitsplatz mehrere Unternehmen anwesend, müssen die Arbeitgeber ihre Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren koordinieren und sich gegenseitig sowie ihre Arbeitnehmer und/oder deren Vertreter über diese Gefahren informieren.

## Mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienste

### Artikel 6

1. Der Arbeitgeber benennt einen oder mehrere Arbeitnehmer, die er mit der Organisation von Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren im Unternehmen und/oder Betrieb beauftragt.
2. Reichen die Möglichkeiten im Unternehmen und/oder Betrieb nicht aus, um die Organisation von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung durchzuführen, muß der Arbeitgeber außerbetriebliche Fachleute (Personen oder Dienste) hinzuziehen.
3. Zieht der Arbeitgeber außerbetriebliche Fachleute hinzu, so sind die betreffenden Personen bzw. Dienste vom Arbeitgeber über diejenigen Faktoren zu unterrichten, von denen bekannt ist oder vermutet wird, daß sie Auswirkungen auf die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zur Folge haben.
4. In allen Fällen müssen die so benannten Arbeitnehmer und/oder die hinzugezogenen Personen oder Dienste über die erforderliche Ausbildung verfügen, es müssen so viele Personen oder Dienste hinzugezogen werden, daß sie die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung übernehmen können, wobei die Größe des Unternehmens und/oder der Schweregrad der Gefahren, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind, sowie deren Lokalisierung innerhalb des gesamten Unternehmens und/oder Betriebes zu berücksichtigen sind.
5. Die Mitgliedstaaten bestimmen die Größe derjenigen Unternehmen, in denen der Arbeitgeber die unter Absatz 1 genannten Aufgaben selbst übernehmen kann, sofern er über das erforderliche Fachwissen verfügt.
6. Die Mitgliedstaaten legen die im Hinblick auf die Einhaltung der in Absatz 4 dieses Artikels genannten Bestimmungen erforderliche Ausbildung und Personenzahl fest.

### Artikel 7

1. Der Arbeitgeber muß die zur Erste-Hilfeleistung, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer und der anwesenden Personen erforderlichen Maßnahmen treffen und die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere im Bereich der Erste-Hilfeleistung, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung organisieren.
2. Der Arbeitgeber muß für Erste-Hilfeleistung, Brandbekämpfung und Evakuierung des Personals die Arbeitnehmer benennen, die mit der praktischen Durchführung dieser Maßnahmen beauftragt sind. Diese Arbeitnehmer müssen, unter Berücksichtigung der Größe und/oder der in diesem Unternehmen und/oder Betrieb bestehenden spezifischen Gefahren, entsprechend ausgebildet und zahlenmäßig stark genug sein sowie über die erforderliche Ausrüstung verfügen.
3. Der Arbeitgeber muß Maßnahmen ergreifen, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, sich im Falle einer ernsten und unmittelbaren Gefahr, die nicht vermieden werden kann, durch sofortiges Verlassen eines Arbeitsplatzes zu schützen.
4. Der Arbeitgeber muß so rasch wie möglich alle Arbeitnehmer, die einer ernsten und unmittelbaren Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, über die getroffenen Maßnahmen informieren.
5. Im Falle einer ernsten und unmittelbaren Gefährdung der eigenen Sicherheit und/oder der Sicher-

heit von Drittpersonen muß jeder Arbeitnehmer entsprechend seinen Kenntnissen sowie seinen technischen und hierarchischen Möglichkeiten die notwendigen Maßnahmen zur Abwendung der Folgen einer derartigen Gefahr ergreifen können.

**Erstellen von Informationen**

Artikel 8

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet,

   a) über eine Analyse der am Arbeitsplatz für die Sicherheit und die Gesundheit bestehenden Gefahren zu verfügen;

   b) die durchzuführenden Schutzmaßnahmen und, falls notwendig, die zu verwendenden Schutzmittel festzulegen;

   c) eine Liste der Unfälle und Berufskrankheiten zu führen, die einen Arbeitsausfall von mehr als drei Arbeitstagen für den Arbeitnehmer zur Folge hatten;

   d) einen Bericht auszuarbeiten mit Angabe der Ursachen und der getroffenen bzw. zu treffenden Maßnahmen für die Unfälle und Berufskrankheiten, die eine bleibende Erwerbsminderung zur Folge haben oder haben können.

2. Die Mitgliedstaaten bestimmen die Kriterien, nach denen Unternehmen nicht zur Erstellung der Dokumente nach Maßgabe von Absatz 1 Buchstabe a) und b) dieses Artikels verpflichtet sind.

**Unterrichtung der Arbeitnehmer**

Artikel 9

1. Entsprechend den in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Praktiken, die insbesondere der Unternehmensgröße Rechnung tragen können, trifft der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer und/oder deren Vertreter im Unternehmen oder Betrieb angemessene Informationen erhalten über:

   a) die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Maßnahmen und Aktionen zur Gefahrenverhütung im Unternehmen im allgemeinen und für jeden einzelnen Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz und/oder in seinem Aufgabenbereich;

   b) die in Anwendung von Artikel 7 Absatz 4 ergriffenen Maßnahmen.

   Diese Informationen sind auch Aushilfskräften und den Arbeitgebern hinzugezogener außerbetrieblicher Unternehmen und/oder Betriebe zu erteilen.

2. Die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmervertreter, die spezifisch für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zuständig sind, haben Zugang:

   a) zu der in Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe a) und b) vorgesehenen Analyse der Gefahren und zu der Aufstellung der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen;

   b) zu der in Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe c) und d) vorgesehenen Liste und zu dem Bericht über Unfälle und Berufskrankheiten;

   c) zu den Informationen, die sich aus Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, sowie zu Informationen der für Sicherheit und Gesundheitsschutz zuständigen Behörden und Organe.

**Anhörung der Arbeitnehmer**

Artikel 10

1. Die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmervertreter, die spezifisch für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zuständig sind, werden im vorhinein vom Arbeitgeber gehört:

   — zu jeder Aktion, die substantielle Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit zur Folge haben kann;

   — zu der Benennung von Personen gemäß Artikel 6 Absatz 2 und Artikel 7 Absatz 2;

   — zu den Informationen gemäß Artikel 6 Absatz 1 und Artikel 9;

   — zu der möglichen Einsetzung eines besonderen Dienstes für Sicherheit und/oder Gesundheitsschutz oder, gegebenenfalls, zu der Hinzuziehung eines außerbetrieblichen Dienstes für Maßnahmen zur Gefahrenverhütung gemäß Artikel 6 Absatz 2;

   — zur Planung und Organisation der in Artikel 11 vorgesehenen Ausbildung.

2. Die in Absatz 1 vorgesehene Anhörung aller Arbeitnehmer kann auf die Arbeitnehmervertreter begrenzt werden, die spezifisch für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zuständig sind, sofern die Anzahl dieser Vertreter ausreichend groß ist.

3. Den Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern, die spezifisch für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zuständig sind, kann durch ihre Aktivitäten auf diesem Gebiet keinerlei Nachteil erwachsen.

4. Der Arbeitgeber muß sicherstellen, daß die Arbeitnehmervertreter, die spezifisch für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zuständig sind, eine Arbeitsbefreiung ohne Lohnausfall erhalten und über die erforderliche Ausrüstung verfügen, damit sie den sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen nachkommen können.

**Ausbildung der Arbeitnehmer**

Artikel 11

1. Der Arbeitgeber muß dafür sorgen, daß jeder Arbeitnehmer zum Zeitpunkt

   — seiner Einstellung,

   — einer Versetzung oder einer Veränderung seines Aufgabenbereichs,

   — einer Änderung der Arbeitsmittel

   eine ausreichende und angemessene Sicherheitsausbildung erhält, die eigens auf seinen Arbeitsplatz oder seinen Aufgabenbereich ausgerichtet ist.

   Diese Ausbildung muß der Entwicklung der Gefahrensituation angepaßt werden.

2. Die in Absatz 1 genannte Ausbildung ist ebenfalls — und unter den gleichen Bedingungen — im Unternehmen oder Betrieb anwesenden Aushilfskräften zu erteilen. Der Arbeitgeber muß darüber hinaus sicherstellen, daß Arbeitnehmer außerbetrieblicher Firmen, die in seinem Unternehmen oder Betrieb tätig werden, von ihrem Unternehmen oder Betrieb eine ihrer Arbeit entsprechende Ausbildung erhalten haben.

3. Die Arbeitnehmervertreter, die spezifisch für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zuständig sind, haben Anspruch auf eine angemessene Ausbildung.

4. Die in Absatz 1, 2 und 3 vorgesehene Ausbildung muß während der Arbeitszeit erfolgen und darf nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.

5. Die Mitgliedstaaten

   — tragen dafür Sorge, daß Leitlinien über den Inhalt und die Dauer der in Absatz 1 und 3 vorgesehenen Ausbildung erarbeitet werden;

   — erstellen allgemeine Regeln für die Bedingungen, unter denen die Sicherheitsausbildung zu erfolgen hat.

**Arbeitnehmerverpflichtungen**

Artikel 12

1. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, in angemessener Weise für seine eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die Sicherheit und die Gesundheit derjenigen Personen Sorge zu tragen, die von seinen Handlungen oder Unterlassungen am Arbeitsplatz betroffen sind.

2. Zur Verwirklichung dieser Ziele ist jeder Arbeitnehmer insbesondere verpflichtet,

   — die Maschinen, Geräte, Werkzeuge, gefährlichen Stoffe, Transportmittel und sonstigen Mittel in richtiger Weise zu benutzen;

   — die ihm zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung in richtiger Weise zu benutzen und sie nach Benutzung an dem für ihre Aufbewahrung vorgesehenen Platz zu verstauen;

   — die Schutzvorrichtungen an Werkzeugen, Geräten usw. nicht willkürlich zu verändern oder umzustellen und diese Vorrichtungen in richtiger Weise zu benutzen;

   — dem Arbeitgeber jede von ihm festgestellte Gefahr für Sicherheit und/oder Gesundheit unverzüglich mitzuteilen;

   — mit seinem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten, solange dies erforderlich ist, um die Ausführung aller Aufgaben oder die Erfüllung aller von der zuständigen Behörde auferlegten Forderungen im Interesse des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu ermöglichen;

   — seine besonderen Aufgaben im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in Übereinstimmung mit seiner Ausbildung und den erhaltenen Anweisungen durchzuführen;

   — daran mitzuwirken, daß Arbeitsumgebung und -bedingungen innerhalb seines Tätigkeitsbereichs sicher sind und keine Gefährdung der Sicherheit und der Gesundheit darstellen; außerdem hat er die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu überwachen.

Artikel 13

Der Rat legt auf Vorschlag der Kommission in von ihm zu erlassenden Einzelrichtlinien Sonderbestimmungen insbesondere für Fachbereiche wie die in Anhang I aufgeführten fest.

Artikel 14

Bei der Anpassung der vorliegenden Richtlinie und der in Artikel 13 genannten Richtlinien unter den jeweils spezifizierten Bedingungen und unter Berücksichtigung

— der im Hinblick auf die technische Harmonisierung und Normung verabschiedeten Richtlinien,

— des technischen Fortschritts, der Entwicklung der internationalen Regelwerke oder Spezifikationen und der Erkenntnisse

wird die Kommission von einem Ausschuß unterstützt, der sich aus Vertretern der Mitgliedstaaten zusammensetzt und in dem der Vertreter der Kommission den Vorsitz führt.

Der Vertreter der Kommission unterbreitet dem Ausschuß einen Entwurf der zu treffenden Maßnahmen.

Der Ausschuß gibt seine Stellungnahme zu diesem Entwurf innerhalb einer Frist ab, die der Vorsitzende unter Berücksichtigung der Dringlichkeit der betreffenden Frage festsetzen kann. Die Stellungnahme wird mit der Mehrheit abgegeben, die in Artikel 148 Absatz 2 des Vertrags für die Annahme der vom Rat auf Vorschlag der Kommission zu fassenden Beschlüsse vorgesehen ist. Bei der Abstimmung im Ausschuß werden die Stimmen der Vertreter der Mitgliedstaaten gemäß dem vorgenannten Artikel gewogen. Der Vorsitzende nimmt an der Abstimmung nicht teil.

Die Kommission erläßt die beabsichtigten Maßnahmen, wenn sie mit der Stellungnahme des Ausschusses übereinstimmen.

Stimmen die beabsichtigten Maßnahmen mit der Stellungnahme des Ausschusses nicht überein oder liegt keine Stellungnahme vor, so unterbreitet die Kommission dem Rat unverzüglich einen Vorschlag für die zu treffenden Maßnahmen. Der Rat beschließt mit qualifizierter Mehrheit.

Hat der Rat nach Ablauf einer Frist, die in jedem vom Rat gemäß diesem Absatz zu erlassenden Rechtsakt festgelegt wird, keinesfalls aber drei Monate von der Befassung des Rates an überschreiten darf, keinen Beschluß gefaßt, so werden die vorgeschlagenen Maßnahmen von der Kommission erlassen.

## Schlußbestimmungen

### Artikel 15

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis spätestens am 1. Januar 1991 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie in dem unter diese Richtlinie fallenden Bereich erlassen.

3. Die Mitgliedstaaten erstatten der Kommission alle zwei Jahre Bericht über die Anwendung der Bestimmungen dieser Richtlinie unter Hinweis auf den Standpunkt der Sozialpartner. Die Kommission unterrichtet den Ausschuß und den „Dreierausschuß".

### Artikel 16

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

**Anhang I**

## Liste der in Artikel 13 genannten Bereiche

— Arbeitsstätten

— Arbeitsmittel

— Persönliche Schutzausrüstungen

— Arbeiten mit Bildschirmgeräten

— Handhabung schwerer Lasten, die Gefährdungen der Lendenwirbelsäule mit sich bringen

## Finanzbogen

### 1. Haushaltslinie

A 2510: Ausschüsse, deren Konsultierung obligatorisch ist.

A 2513: Beratender Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

B 6482: Gesundheitsschutz, Arbeitshygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz.

### 2. Rechtsgrundlage

a) Artikel 118 a des EWG-Vertrags.

b) Mitteilung der Kommission über ihr Aktionsprogramm für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (KOM [87] 520) und Entschließung des Rates 88/C 28/01 vom 21. Dezember 1987; ABl. C 28 vom 3. Februar 1988).

c) Weißbuch der Kommission über die Vollendung des Binnenmarkts (KOM [85] 310 endg.).

d) Entschließung des Rates vom 7. Mai 1985 (ABl. C 136 vom 4. Juni 1985).

### 3. Vorschlag für eine Einstufung der Ausgaben als obligatorische/nichtobligatorische Ausgaben

Nichtobligatorische Ausgaben.

### 4. Beschreibung und Begründung des Vorhabens

#### 4.1. Beschreibung

4.1.1. *Ziele des Richtlinienvorschlags*

Der Vorschlag hat folgende Zielsetzungen:

a) Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

— allgemein durch Bestimmungen über die Strukturen, die Beziehungen zwischen den betroffenen Personen, die Verwaltung, das Personal und seine Vertreter;

b) Einführung einer „sozialen Komponente" in Zusammenhang mit mehreren Richtlinien zur technischen Harmonisierung im Hinblick auf die Vollendung des Binnenmarktes.

4.1.2. *Charakteristika des Richtlinienvorschlags (insbesondere diejenigen mit finanziellen Auswirkungen)*

4.1.2.1. Der Vorschlag kann angepaßt und ergänzt werden, um

— Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer zu verdeutlichen und zu erweitern;

— die sozialen Aspekte in jede mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Zusammenhang stehende Richtlinie „Technische Harmonisierung — Binnenmarkt" einzubringen, ohne daß jedesmal eine ganz neue Richtlinie für die „soziale Komponente" ausgearbeitet werden müßte.

4.1.2.2. Der Vorschlag sieht vor, daß die Mitgliedstaaten der Kommission die innerstaatlichen Rechtsvorschriften zum Inkrafttreten der Richtlinie mitteilen.

4.1.2.3. Darüber hinaus sieht der Vorschlag die Einsetzung eines Ausschusses zur Unter-

stützung der Kommission bei der Durchführung von flankierenden Maßnahmen und administrativen Aufgaben vor.

**4.2. Begründung**

Das Vorhaben ist durch die in Ziffer 2 genannten Rechtsgrundlagen begründet. Die finanziellen Auswirkungen ergeben sich durch die bereits vorgesehenen bzw. vorzusehenden flankierenden Maßnahmen (siehe Ziffer 4.1.); eine ausführliche Aufstellung folgt in Ziffer 5.

## 5. Art der Ausgaben und Berechnungsweise

**5.1. Art der flankierenden Maßnahmen, die nach Verabschiedung der Richtlinie zu ergreifen sind:**

a) Überwachung der Anwendung der Richtlinie auf der Ebene der Mitgliedstaaten,

b) Überarbeitung der Anhänge und Hinzufügen neuer Anhänge,

c) Anhörung von Sachverständigen,

d) Arbeiten eines Ausschusses für die Anpassung an den technischen Fortschritt,

e) Anhörung des Beratenden Dreierausschusses.

**5.2. Finanzielle Auswirkungen der sich aus Ziffer 5.1. ergebenden Maßnahmen:**

Hierbei handelt es sich um

- Studien- und/oder Dienstleistungsverträge für
  - den Vergleich und die Bewertung der an die Kommission gerichteten Informationen,
  - die Untersuchung der Probleme, die sich durch die Anwendung der Richtlinie in der Praxis ergeben,
  - die Untersuchung der sich aus den Anhängen ergebenden Probleme sowie die Ausarbeitung neuer Anhänge zur Richtlinie;
- Kosten der Anhörung von Sachverständigen;
- Kosten der Arbeiten des Ausschusses für die Anpassung an den technischen Fortschritt und des Dreierausschusses.

**5.3. Berechnung der Ausgaben**

Da man bislang nur weiß, daß flankierende Maßnahmen notwendig sein werden, aber noch nichts über deren Umfang gesagt werden kann, ist es nicht möglich, die Ausgaben im Detail zu berechnen.

Berechnet werden diese Kosten auf der Basis „Mannmonat" (gegenwärtig 5 000 ECU).

## 6. Finanzielle Auswirkungen des Vorschlags auf die Interventionsmittel

**6.1. Fälligkeitsplan für die Verpflichtungs- und Zahlungsermächtigungen**

| Posten B 6482: | VE (ECU) | ZE (ECU) |
|---|---|---|
| 1988 | 20 000 | 20 000 |
| 1989 | 100 000 | 100 000 |
| 1990 | 200 000 | 200 000 |
| 1991 | 200 000 | 200 000 |
| 1992 | 200 000 | 200 000 |
| Gesamtsumme | 720 000 | 720 000 |
| Posten A 2510: | VE (ECU) | ZE (ECU) |
| 1988 | — | — |
| 1989 | 20 000 | 20 000 |
| 1990 | 40 000 | 40 000 |
| 1991 | 40 000 | 40 000 |
| 1992 | 40 000 | 40 000 |
| Gesamtsumme | 140 000 | 140 000 |
| Posten A 2513: | VE (ECU) | ZE (ECU) |
| 1988 | — | — |
| 1989 | 20 000 | 20 000 |
| 1990 | 30 000 | 30 000 |
| 1991 | 30 000 | 30 000 |
| 1992 | 30 000 | 30 000 |
| Gesamtsumme | 110 000 | 110 000 |

**6.2. Die im Richtlinienvorschlag vorgesehenen Arbeiten wird die Kommission zu 100 % finanzieren.**

## 7. Bemerkungen

Keine.

## 8. Finanzielle Auswirkungen auf die Personalmittel

### 8.1. Ausschließlich zur Durchführung dieses Vorhabens erforderliches Personal

Ab 1989 ein Beamter der Laufbahngruppe A, ein Beamter der Laufbahngruppe B und ein Beamter der Laufbahngruppe C, jeweils in Vollzeitbeschäftigung.

Diese Stellen sind entweder durch Umbesetzung innerhalb der GD V oder im Rahmen des Haushaltsverfahrens zu besetzen.

### 8.2. Für das Personal erforderliche Mittel

Die ab 1989 erforderlichen Mittel werden auf jährlich 240 000 ECU veranschlagt.

KOMMISSION
DER
EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Luxemburg, den

Generaldirektion
Beschäftigung Soziale Angelegenheiten und Bildung
Der Generaldirektor

## Formblatt zu den Auswirkungen auf Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz

1. Wesentliches Ziel des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates ist die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz.

2. Der Vorschlag für eine Richtlinie des Rates findet auf alle Unternehmen in der Gemeinschaft, also auch auf alle Klein- und Mittelbetriebe, Anwendung.

3. Die in Anwendung dieser Richtlinie erlassenen einzelstaatlichen Vorschriften legen den Unternehmen eine Reihe von Verpflichtungen auf, um die Organisation der Sicherheit in den Unternehmen zu verbessern. Der Umfang dieser Verpflichtungen in den einzelnen Unternehmen wird im wesentlichen davon abhängen, welche Anstrengungen bereits von dem Unternehmen unternommen wurden, um auf allen Ebenen eine geeignete Organisation der Sicherheit durchzuführen (wie die Bewertung von Risiken, die Integration sicherheitstechnischer Aspekte, die Einsetzung von Unfallverhütungsdiensten).

   Durch eine geeignete Organisation der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in den Unternehmen müßten sich die Unfallrate und die Zahl der berufsbedingten Erkrankungen erheblich verringern, was mit wirtschaftlichen Vorteilen für die Gesellschaft verbunden wäre.

4. Der Vorschlag sieht vor, daß die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen, die in großen Zügen erläutert sind, ergreifen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in den Unternehmen zu verbessern.

5. Zwar schreibt der Vorschlag den Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu größeren Unternehmen keine besonderen Auflagen vor, diese Betriebe könnten jedoch durch eine strenge Anwendung der verschiedenen Teile des Vorschlags durch die Mitgliedstaaten benachteiligt werden.

   Daher können bestimmte Verpflichtungen je nach Größe und Geschäftstätigkeit des Betriebs sowie nach der Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer leicht abgewandelt werden.

   Bei dem Konzept, „soweit dies praktisch durchführbar ist", werden die sozioökonomischen Faktoren mit berücksichtigt."

6. Die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz müßte es den Unternehmen ermöglichen, effizienter zu arbeiten, d. h. weniger Zeitverluste aufgrund von Unfällen und berufsbedingten Krankheiten, was eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ohne negative Auswirkungen für die Beschäftigung zur Folge haben würde.

   Die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sollte zu einer Verbesserung des sozialen Klimas in den Unternehmen führen, was sich positiv auf deren Leistungsfähigkeit auswirken würde. Die in der vorliegenden Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen kommen den Arbeitgebern zugute, da sie zu einer Verringerung der Ausfalltage führen.

7. Der Richtlinienvorschlag war Gegenstand einer eingehenden Anhörung und einer Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (eingesetzt durch den Beschluß des Rates 74/325/EWG vom 27. Juni 1974 — ABl. 185 vom 9. Juli 1974), die bei der Ausarbeitung des Richtlinienvorschlags berücksichtigt wurde. In diesem dreigliedrigen Beratenden Ausschuß sind die verschiedenen Interessen der Arbeitgeber vertreten.

   Da die Kommission der Einführung der sozialen Komponente in Verbindung mit der Vollendung des Binnenmarktes große Bedeutung beimißt, hat sie diesen Vorschlag im Anschluß an die Übermittlung ihres Aktionsprogramms für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz am 23. Oktober 1987 im Dringlichkeitsverfahren ausgearbeitet. Um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Richtlinie abzuschwächen, ist ihre Durchführung in den Mitgliedstaaten erst für den 1. Januar 1990 vorgesehen.

## Begründung

### 1. Rechtsgrundlage

Der Vorschlag beruht auf Artikel 118a des EWG-Vertrages.

Er fällt in den Rahmen der Mitteilung der Kommission über ihr Aktionsprogramm für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz[1]).

Er steht in Zusammenhang mit der Vollendung des Binnenmarkts[2]) in Anwendung der neuen Konzeption[3]).

### 2. Zielsetzungen des Vorschlags

Der Vorschlag hat folgende wesentliche Zielsetzungen:

— Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz

sowie

— Einführung einer „sozialen Komponente" zu den wirtschaftlichen Zielsetzungen bei der Vollendung des Binnenmarkts.

Der Vorschlag zielt auf die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ab und legt zu diesem Zweck Bestimmungen über die Strukturen, die Beziehungen zwischen den betroffenen Personen, die Verwaltung, das Personal und seine Vertreter in den Unternehmen einschließlich der Abstimmung zwischen den Sozialpartnern als Mittel zur Förderung der Verhütung berufsbedingter Gefahren fest. Diese Bestimmungen gelten für sämtliche Unternehmensarten.

Bei der Ausarbeitung dieses Vorschlags hat die Kommission den Besonderheiten der Klein- und Mittelbetriebe Rechnung getragen. Um diesen gerecht zu werden, ist vorgesehen, die Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie je nach Betriebsgröße mit einer gewissen Flexibilität zu handhaben und dabei auch die „sozioökonomischen Faktoren" zu berücksichtigen. Bei der Anwendung der Bestimmungen auf nationaler Ebene sollten sich die Mitgliedstaaten von denselben Grundsätzen leiten lassen.

[1]) KOM (87) 520 und Entschließung des Rates 88/C 28/01 vom 21. Dezember 1987; ABl. C 28 vom 3. Februar 1988

[2]) Weißbuch der Kommission über die Vollendung des Binnenmarkts (KOM [85] 310 endg.)

[3]) Entschließung des Rates vom 7. Mai 1985 — ABl. C 136 vom 4. Juni 1985

### 3. Der Vorschlag im Verhältnis zu den geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften

In den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft wurden teilweise bereits vor langer Zeit Gesetze und Verordnungen für die Arbeitssicherheit und ihre Organisation erlassen. So wurden zum Beispiel

— in Frankreich 1 913 Bestimmungen für allgemeine Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen in das Arbeitsgesetzbuch (Code du Travail) eingefügt;

— in Italien wurde 1955 ein Gesetz zur Einführung von Verordnungen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit verabschiedet;

— in Griechenland sind in einem Erlaß von 1934 die Bedingungen für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit von Handarbeitern und Büroangestellten genau festgelegt;

— in der Bundesrepublik Deutschland wurde mit der Gewerbeordnung bereits 1869 die formale Grundlage für den Schutz der Sicherheit am Arbeitsplatz geschaffen.

Natürlich sind die genannten Gesetze, Verordnungen und Erlasse sowie die einschlägigen Rechtsvorschriften in den anderen Mitgliedstaaten regelmäßig ergänzt, auf den neuesten Stand gebracht bzw. durch neuere und zeitgemäßere Regelungen ersetzt worden. So wurde zum Beispiel

— in den Niederlanden 1980 das Arbeidsomstandighedenwet (Gesetz zur Regelung der Arbeitsbedingungen) zum Schutz der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz verabschiedet;

— in Dänemark trat 1977 das Gesetz zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Kraft, mit dem Ziel, sicherheits- und gesundheitsschutzorientierte Arbeitsbedingungen zu schaffen, die jederzeit mit dem technischen und sozialen Fortschritt der Gesellschaft in Einklang stehen;

— im Vereinigten Königreich besteht seit 1974 das Health and Safety at Work Act (Gesetz für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz), ein Rahmengesetz, das viele frühere einschlägige Gesetze aufgehoben bzw. abgeändert hat. Auf der Grundlage dieses Gesetzes sind zahlreiche delegierte Rechtsvorschriften in Form von Verordnungen verabschiedet worden;

— in Irland wurden durch das Safety in Industry Act (Gesetz über Sicherheit in der Industrie) von 1980 die Bestimmungen des Factories Act (Gesetz über Fabriken) von 1955 auf den neuesten Stand gebracht und erweitert.

Eine vergleichende Analyse der derzeit in den Mitgliedstaaten geltenden Gesetze und Verordnungen

zeigt, daß bereits ein beachtlicher Teil des durch die vorliegende Richtlinie abgedeckten Gebiets in verschiedenen einzelstaatlichen Gesetzen und Verordnungen erfaßt ist. Allerdings sind in keinem Mitgliedstaat sämtliche in der vorliegenden Richtlinie festgehaltenen Aspekte der Organisation der Sicherheit am Arbeitsplatz durch das innerstaatliche Regelwerk abgedeckt. Außerdem sind die Maßnahmen, sofern überhaupt vorgesehen, oft nicht vergleichbar.

In Anbetracht dieser Tatsachen und unter Berücksichtigung der in Artikel 118a Ziffer 1 vorgesehenen Zielsetzung der Harmonisierung der zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in der Arbeitsumwelt notwendigen Bedingungen bei gleichzeitigem Fortschritt schlägt die Kommission gemäß Ziffer 2 des genannten Artikels ein Maßnahmenpaket zur Verhütung von Gefahren und zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz vor.

Vergleicht man die einzelstaatlichen Gesetze und Verordnungen in bezug auf die Bestimmungen der Richtlinie, so kann allgemein folgendes festgehalten werden:

Hinsichtlich des Anwendungsbereichs und der Definition des Begriffs Arbeitnehmer der verschiedenen bereits erwähnten einzelstaatlichen Gesetze und Verordnungen bestehen beträchtliche Unterschiede.

So sind in einer Reihe von Fällen Tätigkeiten in Zusammenhang mit dem Transport auf dem Land-, See- oder Luftweg sowie Tätigkeiten im Post- und Fernmeldewesen, in der Landwirtschaft, in der Fischerei und in Privathaushalten vom Anwendungsbereich ausgeschlossen.

Einige Rechtsvorschriften berücksichtigen die Angestellten des öffentlichen Dienstes oder die Hausbediensteten überhaupt nicht. Studenten dagegen, die eine technische Ausbildung absolvieren, werden in den meisten Gesetzen ausdrücklich in den Anwendungsbereich miteinbezogen. Selbständige wiederum sind im allgemeinen ausgeschlossen.

Gemäß sämtlichen Rechtsvorschriften obliegt es dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmern einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten, in einigen Fällen mit der Einschränkung „soweit praktisch durchführbar". Im Rahmen dieser Vorschriften ist der Arbeitgeber in allen Fällen implizit für die Organisation der Sicherheit im Betrieb verantwortlich. Allerdings enthalten die meisten Rechtsvorschriften keinen eindeutigen systematischen Ansatz für die Risikoanalyse und die Ausarbeitung von Präventivmaßnahmen.

Die meisten Rechtsvorschriften halten die Pflicht der Arbeitnehmer zur Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber im Hinblick auf die Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz explizit fest.

In einer Reihe von Gesetzen und Verordnungen ist das Recht des Arbeitnehmers zur Niederlegung der Arbeit bei Arbeitsbedingungen festgehalten, die ihn zur begründeten Annahme veranlassen, daß sie eine ernste und unmittelbare Gefährdung seines Lebens oder seiner Gesundheit darstellen. In einigen Fällen sind sie im Notfall verpflichtet, innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs unmittelbare Maßnahmen zu ergreifen und den Arbeitgeber von potentiellen Gefahren in Kenntnis zu setzen.

Die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten beruhen zwar alle auf derselben logischen Grundlage für eine verstärkte Beteiligung der Arbeitnehmer an der Organisation der Arbeitssicherheit, die zur Verwirklichung dieses Ziels verabschiedeten Bestimmungen sind jedoch sehr unterschiedlich. Grosso modo kann zwischen drei Arten von Systemen zur Einbeziehung der Arbeitnehmer in die sicherheitsrelevanten Belange unterschieden werden:

— Systemen, in denen die nach Gesetzesrecht eingesetzten Betriebsräte eine zentrale Position innehaben und die Sicherheitsbeauftragten oder -ausschüsse lediglich eine Nebenrolle spielen;

— Systemen, in denen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemeinsam gebildete Sicherheitsausschüsse das wichtigste Gremium für die Beteiligung darstellen;

— Systemen, in denen zwar von Rechts wegen weder die Einsetzung von allgemeinen noch von spezifischen für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit zuständigen Gremien vorgeschrieben ist, jedoch die Möglichkeit für die Benennung von für die Sicherheit zuständigen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmervertretern eingeräumt wird.

In einigen Mitgliedstaaten spielen sowohl allgemeine als auch spezifische Gremien, deren Charakter weitgehend von den traditionellen Beziehungen der Sozialpartner geprägt wird, eine Rolle.

Inwiefern die Arbeitnehmervertreter ihren Aufgaben nachkommen und die ihnen eingeräumten Rechte ausüben können, hängt offensichtlich von mindestens drei Bedingungen ab, nämlich

— der Freistellung der Arbeitnehmervertreter zwecks Ausübung ihrer Funktionen,

— dem Schutz gegen Entlassung oder Benachteiligung aufgrund ihrer Tätigkeiten als Arbeitnehmervertreter

und

— dem Recht auf eine einschlägige Ausbildung oder Freistellung zwecks Absolvierung einer solchen.

In den meisten Mitgliedstaaten sind Bestimmungen für die Freistellung der Arbeitnehmervertreter und eine einschlägige Ausbildung sowie für ihren Schutz gegen Benachteiligungen vorgesehen.

Allerdings decken sich die zu diesem Zweck verabschiedeten Bestimmungen nicht ganz.

In den meisten Mitgliedstaaten ist das allgemeine Recht der Arbeitnehmervertreter auf Information im Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit gesetzlich verankert. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter ausreichend oder angemessen zu informieren. Der Wortlaut der entsprechenden Bestimmungen variiert allerdings und die Rechtsvorschriften sind in diesem Punkt in einigen Mitgliedstaaten detaillierter als in anderen. In den meisten Mitgliedstaaten lauten die Bestimmungen dahin gehend, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist,

alle Informationen, die die Arbeitnehmervertreter billigerweise zur Durchführung ihrer Aufgaben benötigen, zur Verfügung zu stellen.

Immer mehr Rechtsvorschriften schreiben vor, daß die Arbeitgeber verpflichtet sind, Listen über Unfälle und im Unternehmen vorhandene Gefahrstoffe zu führen. In einigen Fällen haben die für die Sicherheit zuständigen Arbeitnehmervertreter das Recht auf Zugang zu diesen Aufzeichnungen und allen sicherheitsrelevanten Berichten und Dokumenten, die der Arbeitgeber laut Gesetz erstellen muß.

In allen Mitgliedstaaten sehen die Rechtsvorschriften Maßnahmen für die Erste Hilfe und die Brandbekämpfung vor. Allerdings wird oft nichts Näheres zur Zusammensetzung und Wartung der notwendigen Geräte und Einrichtungen, zu den personalmäßigen und ausbildungsrelevanten Anforderungen sowie zur Information der Arbeitnehmer ausgeführt.

Die Einrichtung von Sicherheitsdiensten auf Betriebsebene ist in der Regel gemäß den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten nicht obligatorisch.

### 4. Charakteristika des Vorschlags

In Übereinstimmung mit Artikel 118a des EWG-Vertrags enthält der Vorschlag Mindestvorschriften.

Die Richtlinie des Rates (80/1107/EWG) zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ergänzt, unter dem Gesichtspunkt Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, die vorliegende Richtlinie.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen entsprechen den vom Standpunkt der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer unabdingbaren Vorschriften. Sie beschränken sich auf die wesentlichen Aspekte. Die Rolle und die jeweiligen Verpflichtungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Verwirklichung dieser Zielsetzungen sind definiert. Bestimmte Durchführungseinzelheiten können im Rahmen der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften geregelt werden.

Ziel der vorgeschlagenen Maßnahmen ist der Schutz der Arbeitnehmer in allen Unternehmen, ungeachtet der Unternehmensgröße. Es sind Bestimmungen vorgesehen, die in einzelnen Fällen die Möglichkeit zur Differenzierung bei den verwaltungstechnischen Auflagen, allerdings ohne Beeinträchtigung des Schutzgrades, einräumen.

Aufgrund des sehr weitgefaßten Anwendungsbereichs betrifft dieser Vorschlag Bereiche bzw. Arbeitsmittel, die bislang durch die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften für die Sicherheit am Arbeitsplatz überhaupt nicht oder nur unzulänglich abgedeckt waren.

Zur Durchführung der notwendigen Anpassungen sieht der vorliegende Richtlinienvorschlag die Einsetzung eines Ausschusses vor.

### 5. Anhörung der zuständigen Gremien

Der durch den Beschluß des Rates 74/325/EWG vom 27. Juni 1974 (ABl. L 185 vom 9. Juli 1974) eingesetzte Beratende Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist gehört worden und hat eine Stellungnahme abgegeben, die bei der Ausarbeitung des Vorschlags berücksichtigt wurde.

### 6. Erläuterungen der einzelnen Artikel des Vorschlags

— Artikel 1 nennt die Zielsetzung der bewußt weitgefaßten Richtlinie.

— In Artikel 2 ist der Anwendungsbereich durch Definitionen erläutert.

— In Artikel 3 ist die allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten definiert.

— Artikel 4 erläutert die Verantwortung des Arbeitgebers.

— In Artikel 5 sind die allgemeinen und spezifischen Verpflichtungen des Arbeitgebers festgelegt.

— Artikel 6 sieht die Notwendigkeit vor, qualifizierte Personen aus dem Unternehmen oder von außerhalb einzusetzen, um Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren durchzuführen.

— Artikel 7 enthält Maßnahmen betreffend Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung.

— In Artikel 8 sind für den Arbeitgeber Einzelheiten zur Erstellung von Informationen erläutert.

— Artikel 9 nennt die Informationen, die die Arbeitnehmer erhalten müssen, und die Informationen, zu denen sie Zugang haben.

— Artikel 10 erläutert die Aspekte, zu denen die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter zu hören sind.

— Artikel 11 behandelt die Ausbildung der Arbeitnehmer.

— In Artikel 12 sind die Verpflichtungen der Arbeitnehmer definiert.

— Artikel 13 sieht spezifische Richtlinien vor.

— In Artikel 14 wird ein Ausschuß eingesetzt.

— Die Artikel 15 und 16 enthalten die Schlußbestimmungen.

## Bericht des Abgeordneten Reimann

I.

Die Unterrichtung wurde mit Drucksache 11/2198, Nr. 2.9 vom 25. April 1988 gemäß § 93 der Geschäftsordnung dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung und dem Ausschuß für Wirtschaft sowie dem Ausschuß für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit zur Mitberatung überwiesen.

In seiner Stellungnahme vom 4. Mai 1988 hat der Ausschuß für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit die zustimmende Kenntnisnahme empfohlen. In seiner Stellungnahme vom selben Tage hat der Ausschuß für Wirtschaft die Kenntnisnahme der Rahmenrichtlinie — KOM (88) 73 endg. — wie auch der ersten Einzelrichtlinie — KOM (88) 74 endg. — mitgeteilt. Ergänzend dazu hat er die Bundesregierung gebeten, darauf hinzuwirken, daß die Beratung der weiteren Einzelrichtlinien zügig abgeschlossen und bürokratische Regelungen weitestgehend vermieden werden.

In seiner Sitzung am 4. Mai 1988 hat der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung die Vorlagen beraten und einstimmig bei Enthaltung von zwei Mitgliedern der Fraktion DIE GRÜNEN der vorstehenden Beschlußempfehlung zur Rahmenrichtlinie — KOM (88) 73 endg. — zugestimmt. Einstimmig beschloß der Ausschuß, die Beratung der Einzelrichtlinien — KOM (88) 74 endg. bis KOM (88) 78 endg. — auf einen späteren Zeitpunkt zu vertagen. Zu diesen wird zu gegebener Zeit gesondert Bericht erstattet werden.

II.

Gegenstand dieser Richtlinie ist die Einführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Sie umfaßt allgemeine Grundsätze, insbesondere betreffend die Verhütung berufsbedingter Gefahren, den Schutz von Sicherheit und Gesundheit sowie die Information, die Anhörung und die Schulung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter sowie allgemeine Grundsätze für die Durchführung der genannten Maßnahmen.

III.

Die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP begrüßten den Versuch, in einer einzigen Rahmenrichtlinie die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer betreffenden Regelungen zusammenzufassen und die Landwirtschaft sowie den öffentlichen Dienst einzubeziehen. Dies stelle einen wichtigen, notwendigen Teil der Arbeitsschutzinitiativen zur sozialen Flankierung des gemeinsamen Binnenmarktes dar. Mit ihrem Antrag forderten sie, daß u. a. die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten klarer formuliert werden.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD hielten die Intention der Rahmenrichtlinie für sinnvoll. Es sei wichtig, die Interessen der deutschen Arbeitgeber und vor allem der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Auf Initiative der Mitglieder der Fraktion der SPD wurde der Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und FDP dahin gehend ergänzt, daß die Bundesregierung gebeten werden soll, die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer zu einem besonderen Verhandlungsschwerpunkt zu machen.

Einige Mitglieder der Fraktion DIE GRÜNEN hatten Bedenken, daß unter Verweis auf EG-Normen beim Arbeitsschutz eine Tendenz nach unten Platz greifen könne. Sie enthielten sich deshalb der Stimme; ein Mitglied der Fraktion DIE GRÜNEN stimmte hingegen der Vorlage zu.

Der Ausschuß nahm mit Befriedigung von dem strategischen Ziel der Bundesregierung Kenntnis, die Harmonisierung im Sozialbereich von unten wachsen und weiterentwickelte nationale Regelungen in Kraft zu lassen. Da hinsichtlich der übrigen Einzelrichtlinien bei allen Fraktionen noch kein abschließender Beratungsstand erreicht worden war, beschloß der Ausschuß einstimmig, diese Einzelrichtlinien zu einem späteren Zeitpunkt zu beraten.

Bonn, den 4. Mai 1988

**Reimann**

Berichterstatter

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333